

# 「36協定」ってなに？

先日、釧路市教育委員会から、「36協定を結びたいので…」と全釧路への打診がありました。「36協定（さびろくきょうてい）」をご存知でしょうか？  
今回は36協定についての特集を号外でお届けします。

## 労働基準法36条に基づく協定

まず、「36協定」という名前についてです。なぜ36なのか…。それは、労働基準法第36条の規定に基づく協定だからです。

## 労働者の時間外労働についての協定

労働基準法第36条には、労働者の時間外労働についての取り決めが示されています。第11項まである少し長い条文なので、裏面に載せておきますが、時間外や休日の労働については、労働者の代表と書面による協定をし、ちゃんと届け出ない限り、労働させることができません。これを破れば、もちろん、罰則もあります。

## 教員は給特法により36協定の適用除外

さて、これを学校で結ぶということはどういうことなのかですが、教員の時間外労働を協定を結んで認めるのかということ、そういうことではありません。教員については「給特法」があり、時間外労働が認められていません。（あくまでも形の上だけですが…）それで、月4時間分程度の調整手当が支給されています。つまり、それ以外は、法的には、**教員が自分の都合で勝手に勤務時間外に働いた**という形になっています。まったく実態に合っていないが、現状ではそうなっているのです。

また、管理職が教職員に対して時間外労働を行わせるための「限定4項目」というのがあり、それ以外は時間外労働は認められていません。

では、学校ではだれが36協定の対象なのか…。それは、**事務職員や現業職員**ということになります。

## 限定4項目とは？

限定4項目とは、以下の4つのことで、教育職員に対してこれ以外での時間外労働を命じることはできません。

- 生徒の実習
- 学校行事
- 職員会議
- 非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合

## 職場の代表と協定を結ぶ

なんだ、じゃあ、36協定は事務職員が学校長と話し合っただけでいいんだなと思っていると、それは大間違いなのです。じつは、少し前まで道教委も「事務職にだけ知らせれば…」と思いをしていたのですが、条文では「**労働者の過半数が加盟する労働組合がある場合にはその労働組合、…(中略)…ない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定…**」と記されており、全職員を代表する者と結ばなければなりません。

現在、釧路管内では「労働者の過半数が加盟する労働組合」がある学校はおそらくありません。ですから、各職場で過半数を代表する者を改めて決めなければなりません。

また「**使用者の意向に基づき選出されたものでないこと**」とされていることから管理職の都合で勝手に代表者を決めることも違法です。

## 長時間労働を規制するためのもの

「36協定」は、労働者が健康を害さないよう、長時間労働を規制するためのものです。給特法が適用となる「教育職員」は36協定の適用にはあたりませんが、同じ職場の職員の「働き方」の問題として、**時間外・休日労働についての職場の議論と合意づくりをすすめていくことが大切**です。

発行 全釧路教職員組合 代表 委員長 山口幸紀  
住所 釧路市星が浦3-5-40 星が浦教育会館内  
Tel 0154-51-0476 fax 0154-51-1667  
E-mail zenkushiro@gmail.com

# 資料

## 労働基準法 第36条

1. 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省の定めるところにより、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。
2. 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  1. この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
  2. 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。第4号及び第6項第3号において同じ。）
  3. 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
  4. 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
  5. 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
3. 前項第4号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
4. 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。
5. 第1項の協定においては、第2項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第2項第4号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第1項の協定に、併せて第2項第2号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1箇月について45時間（第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間）を超え

ることができる月数（1年について6箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6. 使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
  1. 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間 2時間を超えないこと。
  2. 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。
  3. 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間80時間を超えないこと。
7. 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
8. 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
9. 行政官庁は、第7項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
10. 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
11. 第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。